

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Klaten, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,138 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,637 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,629 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,205 dan nilai t_{hitung} 3,601 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

B. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan. Kekurangan tersebut antara lain:

1. Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, yaitu pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan pegawai wilayah lain untuk diteliti agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Pegawai.

C. Saran-Saran

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten. Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten selama beberapa waktu tertentu, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai di waktu yang akan datang.
2. Manajer hendaknya lebih memperhatikan pegawai di dalam ataupun diluar jam kerja, yang dapat dilakukan dengan mengajak pegawai untuk berdiskusi secara pribadi baik mengenai pekerjaan atau masalah pribadi pegawai. Dengan adanya pendiskusian tersebut diharapkan pegawai merasa diperhatikan oleh atasan sehingga timbul kepuasan dalam bekerja.
3. Manajer harus lebih banyak memberi dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya masing-masing, sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang maksimal.
4. Bagi pegawai PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten, kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja masing-masing pegawai.

5. Bagi peneliti mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
6. Kontribusi gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam penelitian ini masih cukup rendah sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja misalnya stres kerja, komitmen, lingkungan kerja, dll.
7. Dalam penelitian selanjutnya, penulis bisa memperluas ruang lingkup tempat penelitian. Misalnya penelitian mengenai kinerja pegawai PT. Bank Bukopin Tbk. se-karesidenan Surakarta, yang wilayahnya meliputi Kota Surakarta, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Boyolali dll. Sehingga hasil penelitian tidak hanya mewakili satu kabupaten saja.